

B & K Special II

Änderung des Arbeitnehmerüberlassungs- gesetzes (AÜG) und anderer Gesetze

07/2017

I. Ausgangslage

Die Arbeitnehmerüberlassung ist eine beliebte Form des Personaleinsatzes in zahlreichen Unternehmen. Der Vorteil der Arbeitnehmerüberlassung liegt für den Unternehmer in der Möglichkeit, bei hohem Auftrags- und kurzfristigem Personalbedarf flexibel zu reagieren und den Bedarf entsprechend abzudecken. Von Arbeitgebervertretern wurde vielfach die potentielle Benachteiligung von Leiharbeitnehmern kritisiert und die teilweise missbräuchliche Verwendung von angeblichen Werkverträgen bemängelt, durch welche das Arbeitsrecht zu Lasten der eingesetzten Kräfte ausgehebelt werde.

Mit dem Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) und anderer Gesetze, das zum 01.04.2017 in Kraft getreten ist, verfolgt die Bundesregierung das Ziel, die Leiharbeit auf ihre Kernfunktion hin zu orientieren und den Missbrauch von Werkvertragsgestaltungen einzudämmen.

II. Rechtslage

Im Folgenden stellen wir Ihnen die wesentlichen Neuregelungen im Überblick dar.

1. Höchstüberlassungsdauer gemäß § 1 Abs. 1b AÜG

Besondere Auswirkungen auf die Praxis hat zunächst die neue Vorschrift zur Höchstüberlassungsdauer. Seit Inkrafttreten des Gesetzes ist der Einsatz des Leiharbeitnehmers beim Entleiher auf **18 Monate** begrenzt. Nach Ablauf dieses Zeitraums müssen die Leiharbeitnehmer entweder vom Einsatzbetrieb übernommen oder aus dem Entleihbetrieb abgezogen werden. Bei wiederholten Einsätzen desselben Leiharbeiters beginnt die Berechnung der Höchstdauer nur dann von vorne, wenn zwischen den jeweiligen Einsätzen mehr als drei Monate liegen.

Durch tarifvertragliche Regelungen kann eine längere Überlassung erlaubt werden. Nicht tarifgebundene Arbeitgeber können eine längere Überlassung dadurch erreichen, dass die Anwendbarkeit einer entsprechenden tarifvertraglichen Regelung in einer Betriebsvereinbarung geregelt wird.

2. Strenge Offenbarungspflicht und Konkretisierungspflicht nach § 1 Abs. 1 S. 5, 6 AÜG

Einschneidende Folgen wird auch die vorgeschriebene Kennzeichnungspflicht aus § 1 Abs. 1 S. 5 AÜG haben. Nach dieser Regelung muss eine Arbeitnehmerüberlassung nunmehr ausdrücklich im Vertrag zwischen Verleiher und Entleiher als solche bezeichnet werden. Diese Bezeichnung hat zu erfolgen, bevor der Leiharbeitnehmer überlassen oder tätig wird. Die fehlende konkrete Bezeichnung innerhalb des Vertrages führt gemäß § 9 Abs. 1 Nr. 1a AÜG zur Unwirksamkeit des Vertrages zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer.

Auf diese Weise sollen insbesondere die missbräuchlichen Gestaltungen von Werkverträgen oder freien Dienstverträgen bekämpft werden. Eine Vorratserlaubnis oder Fallschirmlösung, bei der eine Arbeitnehmerüberlassung zur Vorsicht beantragt wurde, ist danach nicht mehr möglich. Es ist dementsprechend nicht mehr möglich, die Vertragsverhältnisse bei verdeckten Arbeitnehmerüberlassungen durch eine nachträgliche Umgestaltung zur Leiharbeit zu legalisieren.

3. Equal-Pay-Anspruch gemäß § 8 AÜG

Der Verleiher ist künftig gesetzlich verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an den Entleiher die im Betrieb des Entleihers üblichen Arbeitsbedingungen und Vergütungen zu gewähren. Eine Ausnahme hiervon kann gemäß § 8 Abs. 2 AÜG nur auf der Grundlage eines Tarifvertrages oder bei fehlender Tarifbindung des Arbeitsgebers durch Vereinbarung und Anwendung eines sol-

chen Tarifvertrages gemacht werden. Eine Abweichung vom Grundsatz ist dann auf die ersten neun Monate bzw. bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen auf die ersten 15 Monate der Überlassung begrenzt. Gemäß § 8 Abs. 4 S. 4 AÜG erfolgt eine Anrechnung auf die Frist, wenn derselbe Leiharbeitnehmer bereits zuvor überlassen wurde und zwischen den Einsätzen nicht mindestens drei Monate liegen. Zeiten vor dem 01.04.2017 bleiben allerdings unberücksichtigt.

Eine Missachtung dieses Grundsatzes führt wiederum zur Unwirksamkeit der Vereinbarung gemäß § 9 Abs. 1 Nr. 2 AÜG.

4. Einsatz während des Arbeitskampfes nach § 11 Abs. 5 AÜG

Die Neuregelung des § 11 Abs. 5 AÜG sieht vor, dass Leiharbeitnehmer nicht tätig werden dürfen, wenn der Entleiher unmittelbar durch einen Arbeitskampf betroffen ist. Die Leiharbeitnehmer dürfen somit nicht als Streikbrecher eingesetzt werden. Ein Einsatz ist nur noch möglich, wenn sichergestellt ist, dass keine Tätigkeiten von streikenden Arbeitnehmern übernommen werden.

5. Auswirkungen auf die Betriebs- und Unternehmensmitbestimmung

Die Vorschrift des § 80 Abs. 2 BetrVG wurde dahingehend erweitert, dass der Betriebsrat bei der Beschäftigung von Fremdpersonal insbesondere über den zeitlichen Umfang des Einsatzes, den Ein-

satzort und den Arbeitsaufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten ist. § 92 Abs. 1 BetrVG wurde bezüglich des Einsatzes von Fremdpersonal erweitert. Darüber hinaus sind nach dem neuen § 14 Abs. 2 S. 4-6 AÜG Leiharbeitnehmer jetzt für die Berechnung der Schwellenwerte zu berücksichtigen. Besonders für die Unternehmensmitbestimmung (Berücksichtigung ab einer Einsatzdauer von sechs Monaten) ergeben sich hierdurch bedeutende Änderungen, die eine frühere Mitbestimmung zur Folge haben.

6. Rechtsfolgen bei Unwirksamkeit

Ein Verstoß gegen die Höchstüberlassungsdauer, die Offenlegungspflicht oder die immer noch erforderliche Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis kann als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße von bis zu 30.000 Euro und einem Eintrag ins Gewerbezentralregister geahndet werden. Weitere Folgen können eine Nachzahlung des Lohns sowie entsprechender Sozialversicherungsbeiträge bis hin zur Strafbarkeit nach § 266a StGB sein.

Besonders bedeutsam ist die aus einem Verstoß resultierende **Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zwischen Leiharbeitnehmer und Entleiher**. Diese Fiktion kann lediglich durch eine Festhaltungserklärung des Leiharbeitnehmers abgewendet werden. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer erklären, dass er an dem Arbeitsverhältnis mit dem Verleiher festhält.

Hinsichtlich bereits erteilter Arbeitnehmerüberlassungen, die gegen die Neurege-

lungen verstoßen, droht gemäß § 5 Abs. 1 Nr. 3 AÜG ein Widerruf einer bereits erteilten Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung. Dies würde wiederum zu einer Unwirksamkeit und somit zu einer Fiktion des Arbeitsverhältnisses zwischen Leiharbeitnehmer und Entleiher führen.

III. Fazit

Durch die Änderungen des AÜG ergeben sich zahlreiche Herausforderungen für Unternehmen. Eine sorgfältige Beachtung der Neuregelungen sowie eine umfassende Überprüfung des gesamten Beauftragungs- und Umsetzungsprozesses bezüglich des Einsatzes von Fremdpersonal sind aufgrund der einschneidenden Konsequenzen empfehlenswert. Besonders im Falle bereits entliehener oder verliehener Arbeitnehmer ist hinsichtlich der Widerzugsgefahr eine Kontrolle unabdingbar. Darüber hinaus bestehen Abgrenzungsprobleme zwischen den unterschiedlichen Formen des Fremdpersonaleinsatzes.

Sollten Sie Unterstützung bei der Überprüfung benötigen oder wünschen Sie eine Einschätzung des Einzelfalles, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Information:

Der Inhalt dieser Information wurde nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt. Mit Rücksicht auf die Komplexität der angesprochenen Themen und den ständigen Wandel der Rechtsmaterie bitten wir um Verständnis, wenn wir unsere Haftung und Gewährleistung auf Beratungen in individuellen Einzelaufträgen nach Maßgabe unserer Auftragsbedingungen beschränken und sie i. Ü., d. h. für diese Informationen ausschließen.